

LEYSTROMEN DO'S & DON'TS VOOR HET ONTWIKKELEN VAN EEN VISIE OP LEREN



2025 was het jaar van leren & ontwikkelen bij Leystromen.

Het opleidingsbeleid en de studiekostenregeling zijn geactualiseerd en daarnaast is De Corporatie Academie live gegaan in de zomer. Afdeling HRM miste echter nog een visie op leren en ontwikkelen. Samen met L&D-adviseur Lieke Toonen heeft Leystromen deze visie ontwikkeld. Hiermee ontstond er één geheel in alle mooie initiatieven die er al waren op het gebied van leren & ontwikkelen.

Deze visie is nog niet de realiteit, maar een inspirerend en ambitieus toekomstbeeld, een droomscenario dat aangeeft waar Leystromen op termijn naartoe wil als het gaat om leren & ontwikkelen.

Hieronder de do's en don'ts die zij hebben geleerd tijdens het proces van visie ontwikkelen:

Do's

1. Koppel de kernwaarden aan de visie op leren.

De kernwaarden beschrijven de gewenste cultuur en het gedrag binnen de organisatie. Door de visie op leren hieraan te verbinden, weerspiegelt ook de manier van leren de organisatiecultuur. Zo ontstaat vanzelf een visie die echt past bij wie jullie zijn.

Tip: brainstorm vanuit de kernwaarden. Bijvoorbeeld: bij de kernwaarde 'Samen' — hoe leren wij samen?

2. Beschrijf ook de visie op leiderschap en cultuur i.r.t. leren.

Leiderschap en cultuur zijn bepalende factoren voor hoe leren en ontwikkelen in de organisatie vorm krijgt. Door deze elementen expliciet te benoemen, ontstaat er een samenhangend beeld en een stevig fundament. Bovendien biedt dit houvast voor toekomstige gesprekken over leren en ontwikkelen.

3. Betrek de organisatie bij het ontwikkelproces.

Een visie ontwikkel je niet alleen achter je bureau. Vraag input uit verschillende lagen van de organisatie en organiseer bijvoorbeeld workshops waarin medewerkers samen nadenken over leren en ontwikkelen. En neem het MT en directie mee in een workshop of interview ze apart. Tot slot is het goed om ook de OR in een vroeg stadium al aan te haken. Dit alles levert niet alleen waardevolle ideeën op, maar zorgt ook voor draagvlak en herkenning: een visie van en voor de organisatie.

4. Een visie is een toekomstgericht stuk.

Een visie beschrijft niet de huidige situatie, maar de gewenste richting. Het hoeft er dus nog niet allemaal te zijn. Nodig medewerkers en leidinggevenden uit om te dromen over hoe ze het leren in de toekomst graag zouden zien. Dus haal ze even uit hoe het nu is, of hoe het altijd al gaat 😊.

5. Verbind de visie met het ondernemingsplan/koersplan.

Zorg dat de visie op leren logisch aansluit op het ondernemings- of koersplan. Gebruik waar mogelijk dezelfde taal, kernbegrippen en doelstellingen. Beschrijf expliciet hoe de visie bijdraagt aan het realiseren van de strategische koers. Zo wordt leren een integraal onderdeel van de organisatieontwikkeling.

Don'ts

1. De visie te wollig of abstract maken.

Een visie is een toekomstbeeld, iets waar je naartoe werkt. Daarmee is het een inspirerend stuk en maak dit ook concreet. Dus vermijd een opeenstapeling van vage termen. Gebruik voorbeelden en concrete gedragingen zodat voor iedereen duidelijk is wat er staat.

2. Kopiëren van standaardteksten of door AI gegenereerde teksten.

Er zijn al verschillende visies op leren te vinden wanneer je op Google zoekt. Ook kan je AI-programma's vragen een visie te maken. Daarmee krijg je vast mooie volzinnen op papier, maar is de authenticiteit ver te zoeken! Voorbeelden van visie kunnen goed dienen als inspiratie en AI-tools zijn erg nuttig om teksten te professionaliseren. Blijf er wel voor waken dat de cultuur, waarden en doelen van jouw organisatie goed naar voren komen. Blijf authentiek.

3. Zo doen we het al jaaaaren...

Een visie is een toekomstbeeld en een gewenste richting die je wil gaan bereiken. Daag medewerkers uit om daarover na te denken en waak ervoor dat je niet vervalt in het beschrijven van de huidige situatie. Of dat je je laat beperken door argumenten als 'dat werkt hier niet', 'zo werken we hier'.

4. Geschreven en klaar...

Naast dat je de organisatie wil betrekken bij het ophalen van input voor de visie wil je ook tijdens het schrijfproces de organisatie betrekken. Vraag feedback en pas aan. Daarnaast is het jammer als dit mooie document opgeslagen staat en er niets mee gebeurt. Hoe ga je deze visie daadwerkelijk uitdragen? Maak een plan wat jij gaat doen om deze visie uit te dragen.

5. Visie op leren is niet een visie op cursussen en trainingen.

Beschrijf je visie over leren in de breedste zin van het woord. Beperk je niet tot alleen formeel leren (volgen van trainingen, opleidingen etc.). Daarmee laat je veel potentieel liggen. Leren en ontwikkelen gaat juist over leren van elkaar, op de werkplek, reflectie... Noem maar op!